



30 de abril de 2024  
FCS-359-2024

Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera  
Director  
Consejo Universitario

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Me permito atender la solicitud presentada mediante el oficio CU-717-2024, con fecha del 10 de abril de 2024, referente a la emisión de un criterio acerca del proyecto “*Ley denominado Reforma de los artículos 105, 153, 155,156, 157 y 158 del Código de Trabajo, Ley N.º2 del 27 de agosto de 1943, Ley para el aumento de los días de vacaciones remuneradas al año (expediente: 23.904)*”.

De acuerdo con lo expresado por las personas especialistas, esta decanatura recomienda la aprobación del proyecto de ley y tomar en cuenta las observaciones realizadas.

**Criterio suscrito por la directora de la Escuela de Trabajo Social, la Mag. Carolina María Navarro Bulgarerlli (ETSoc-412-2024 del 26 de abril de 2024) y elaborado por la especialista en el tema, la Dra. Rita Meoño Molina, docente de esta Unidad Académica.**

*La propuesta de Ley expediente No. 23.904 de los diputados Andrés Robles, Antonio José Ortega Gutiérrez, Jonathan Jesús Acuña Soto, y la diputada Sofía Alejandra Guillén Pérez, pertenecientes a la bancada del Partido Frente Amplio, pretende -mediante una reforma a 6 artículos del Código de Trabajo de 1943- ampliar el número de días de vacaciones anuales pagados a la clase trabajadora en Costa Rica.*

Al respecto **se recomienda APROBAR esta iniciativa de Ley** por las razones que siguen:

- 1) *Este Proyecto de Ley se constituye en una PROPUESTA PROGRESIVA en medio de una coyuntura brutalmente regresiva en materia de derechos laborales.*
  - *Una mirada crítica e histórica, nos alerta en el sentido de comprender que, en la actualidad, los procesos de transformación y destrucción de empleo están a la orden del día. Desde hace varias décadas, el mercado laboral viene desplegando diferentes mecanismos de flexibilización, desregulación, intensificación, y precarización laboral, como instrumentos al servicio de la reestructuración productiva requeridos por el Sistema Capitalista a nivel planetario.*





- *En este contexto, en Costa Rica entre 1982 y el año 2000 destacan varias legislaciones que han contribuido a socavar las bases del empleo:*
  - **Ley Marco de Pensiones de 1982**, mediante la cual se unificaron 19 regímenes especiales de pensiones, quedando en la actualidad sólo 2 regímenes especiales de pensiones, el de Magisterio Nacional y el del Poder Judicial.
  - **Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público de 1985**. Con la finalidad de controlar el crecimiento no deseado del Estado Costarricense, impulsó la reducción de plazas, el ataque a la permanencia y estabilidad en puestos, así como la fijación de aumentos salariales por decreto y no por negociación.
  - **Ley de Contratación Administrativa de 1995**. Amplió las figuras de licitación (pública, por registro y restringida) que otorgan al Estado la posibilidad de contratar coyunturalmente servicios u obras a empresas privadas o personas y define un nuevo rol como empleador – contratante.
  - **Ley de Protección al Trabajador del año 2000**. Introdujo reformas en el ámbito de las pensiones y la cesantía. A partir de ésta, el sistema de pensiones costarricense sufre otra sensible transformación, toda vez que, de un sistema administrado por el Estado, se pasa a un sistema mixto de pensiones que incorpora los servicios privados.
- *Por otra parte, sólo para el año 2016, cinco proyectos de ley en la Asamblea Legislativa buscaban modificar los salarios del sector público, comprometiendo derechos laborales; a saber:*
  - *PROYECTO N°19431: Ley de empleo público. Movimiento Libertario (ML);*
  - *PROYECTO N°19506: Ley para el ordenamiento de las retribuciones adicionales al salario base del sector público. Partido Liberación Nacional (PLN);*
  - *PROYECTO N°19156: Límites a las remuneraciones totales en la función pública. Partido Unidad Social Cristiana (PUSC);*
  - *PROYECTO 19787: Ley sobre la promoción del buen desempeño de los servidores públicos para una gestión de calidad. Partido Acción Ciudadana (PAC); PROYECTO: 19.883: Ley de eficiencia salariales las remuneraciones totales de los funcionarios públicos y los jefes de la función. Partido Frente Amplio (FA);*



- *PROYECTO 19.923: Ley para racionalizar el gasto público. Partido Accesibilidad sin exclusión (PASE), (ML), (PUSC) y Partidos Cristianos.*

*Hoy es posible afirmar que estos proyectos con fuertes componentes regresivos en materia laboral tenían como objetivo modificar el empleo público hasta llegar a establecer un régimen único de salarios, lo que efectivamente se materializó en el país con La ley Marco de Empleo Público aprobada en 2021.*

- *Como consecuencias de ese progresivo proceso destructivo, se ha generado en la sociedad costarricense una elevada inestabilidad laboral para la fuerza de trabajo, una profundización de la desigualdad en el mercado laboral con porcentajes de desempleo e informalidad indignantes que implican grandes desafíos políticos y sociales.*
- *Más recientemente, y sobre todo a raíz de la crisis experimentada por la PANDEMIA por Covid-19, nuevos mecanismos están siendo desplegados, ahora para transitar de “una fuerza de trabajo flexible” a una “fuerza de trabajo líquida” que, de manera aún más flexible y desconectada de vínculos geográficos y sociales, mediante el teletrabajo y trabajo remoto, esté a disposición de una demanda laboral fluctuante en cantidad y características, así como evasora de garantías laborales.*
- *En contracorriente con todo lo anterior, el siguiente cuadro - en el que se realiza una comparación de los artículos que propone modificar el Proyecto de Ley en cuestión con relación a la Legislación vigente (Código de Trabajo de 1943)-; permite constatar la intención de fortalecer condiciones laborales como mecanismo redistributivo de la riqueza en favor de la clase trabajadora.*
- *Como es posible apreciar, además de ampliar el período mínimo de vacaciones, el Proyecto de Ley que se analiza blindo el derecho de gozar de vacaciones, al garantizar que el disfrute de las mismas sea sin interrupciones por la parte patronal en casos no justificados.*
- *Con la aprobación de esta propuesta de Ley, Costa Rica -país que se mantuvo a la vanguardia en el reconocimiento de este derecho en el pasado-, tendrá la oportunidad de superar el rezago de su legislación vigente, actualizándola en sintonía con los estándares internacionales actuales.*



CODIGO DE TRABAJO 1943	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 105- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: [...] d) Tendrán derecho a <u>quince días de vacaciones anuales remuneradas</u>, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. [...]</p>	<p>Artículo 105- Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales: [...] d) Tendrán derecho a <b>veintidós días de vacaciones anuales remuneradas</b>, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cuarenta y nueve semanas. [...]</p>
<p>Artículo 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en <u>dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas</u>, al servicio de un mismo patrono. [...]</p>	<p>Artículo 153- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en <b>tres semanas por cada cuarenta y nueve semanas de labores continuas</b>, al servicio de un mismo patrono.</p>
<p>ARTÍCULO 155.- El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan <u>las cincuenta de servicio continuo</u>, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.</p>	<p>Artículo 155- El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan <b>las cuarenta y nueve de servicio continuo</b>, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.</p>
<p>ARTÍCULO 156.- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones: [...] c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono <u>el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas</u>, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores. [...]</p>	<p>Artículo 156- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones: [...] c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono <b>el pago del exceso del mínimo de tres semanas de vacaciones por cada cuarenta y nueve</b>, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores. [...]</p>



<p>ARTÍCULO 157.- Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o <u>durante las últimas cincuenta semanas</u> si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso. (Así reformado por artículo 1, de la Ley No. 31 del 24 de noviembre de 1943.)</p>	<p>Artículo 157- Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; <b>o durante las últimas cuarenta y nueve</b> si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso.”</p>
<p>ARTÍCULO 158.- Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir <u>en dos fracciones, como máximo</u>, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada. (Así reformado por artículo 1, de la Ley No. 2919 del 24 de noviembre de 1961.)</p>	<p>Artículo 158- Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir <b>en tres fracciones, como máximo</b>, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prolongada.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</b></p> <p><b>TRANSITORIO I-</b> <i>Las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de esta ley hayan laborado 49 semanas continuas con el mismo patrono podrán solicitar su tercera semana de vacaciones conforme lo establecido en esta ley.</i></p>
	<p><b>TRANSITORIO II-</b> <i>Las personas trabajadoras que a la entrada en vigencia de esta ley no hayan laborado 49 semanas continuas con el mismo patrono podrán solicitar su tercera semana de vacaciones hasta que hayan laborado dicha cantidad de semanas de manera continua con el mismo patrono conforme lo establecido en esta ley.</i></p>

- Si bien es de esperar resistencias a la aprobación de esta Proyecto de Ley por parte del sector patronal; se recalca que el mismo a diferencia de las tendencias actuales en materia laboral, se constituye en una *flexibilización laboral positiva* toda vez que no sólo vendría a contribuir con el bienestar de las personas trabajadoras en tanto concretizaría una mejoría redistributiva, sino que también, - como se argumenta en el documento de propuesta- redundará en una mejoría en el desempeño y productividad laboral con sus consecuentes réditos para la parte patronal.

Para finalizar, resulta importante sugerir, que antes de su aprobación, el texto sea revisado con rigurosidad pues **carece de una redacción género sensitiva**, aspecto que no debe ser obviado en la actualidad, menos aun tratándose del Poder Legislativo.



**Criterio suscrito por el director del Instituto de Investigaciones Sociales, el Dr. Koen Voorend (IIS-171-2024 del 29 de abril de 2024) y elaborado por el especialista en el tema, el Lic. Daniel Alvarado Abarca, docente de esta Unidad Académica.**

**Anotaciones específicas:**

- 1.- Los antecedentes son sólidos, remarcando el recorrido de Costa Rica en cuanto a su debate en torno a las vacaciones laborales. Esto consolida la importancia del proyecto y su potencial beneficio para todas las partes involucradas.
- 2.- La Tabla aportada que compara los días de vacaciones laborales otorgados en distintos países del mundo, cementa el desfase comentado respecto a otros países en cantidad proporcionales de días de vacaciones laborales. Aunque su fuente remite al año 2007, podría valorarse si es posible actualizarla.
- 3.- Igualmente, la Tabla que compara a Costa Rica con otros países de la región centroamericana en cuanto a días de vacaciones laborales, enmarca el avance de esta discusión en los países vecinos. Sería recomendado sin embargo agregar los años en qué se han redactado o reformado los artículos en las leyes de los otros países. Así como actualizar la fuente, sí es posible.
- 4.- Se conecta de buena manera la discusión de aumentar días de vacaciones laborales con la promoción del turismo. Sin embargo, en el párrafo 4 de la página 5, parece equivocado señalar que los 185 mil millones puedan ser inyectados al turismo. Esto dado a que dicho monto es el ingreso total, y posiblemente es más acertado señalar sería una proporción nada más de los ingresos.
- 5.- En el párrafo 4 página 6 es innegable que el aumento de días de vacaciones laborales representaría un costo adicional para las empresas. Esto se argumenta de manera oportuna señalando que el “empleo debería responder más a una política económica que a una ley”. Esto podría articularse de mejor manera con el hecho de observar el aumento de días de vacaciones laborales como un beneficio social.
- 6.- Resulta muy relevante señalar que los dos transitorios generan duda de que se le esté dando carácter retroactivo a la norma. Se recomienda analizar la viabilidad de este carácter retroactivo puesto que podría ser problemático.
- 7.- Finalmente, respecto al título del proyecto de ley salta la interrogante sobre si al ser una reforma al Código de Trabajo resulta correcto que se denomine este proyecto como una ley por sí misma.



### **Criterios generales**

El proyecto de ley enmarca una discusión altamente relevante respecto a la cantidad de días de vacaciones laborales contemplados en el Código de Trabajo. La revisión y actualización de este tipo de estipulaciones siempre resulta conveniente para todas las partes involucradas. Tal y como señala la exposición de motivos, existen diferencias respecto a otros países en la cantidad de días que otorga el marco normativo costarricense. La vinculación de su potencial aumento con factores como salud mental, recreación, e incluso fomento al turismo ayudan a observar de manera integral los potenciales beneficios. Existen sin embargo algunos aspectos a precisar, el de mayor duda, como se señala en observaciones específicas, el de los artículos transitorios y su posible carácter retroactivo que deja dudas sobre su viabilidad. En síntesis, el presente criterio considera que el proyecto de ley propone un tema que debería ser debatido en la Asamblea Legislativa, y se hace el llamado a que se pueda extender su discusión y eventualmente someterle aprobación en la corriente legislativa.

**Posición:** A favor de la discusión del proyecto de ley.

Atentamente,

 Firmado  
digitalmente

Dra. Isabel Avendaño Flores  
Decana

IAF/avc

C. M.G.T.I. Kattia Lorena Solano Quirós, Facultad de Ciencias Sociales  
Archivo